

**CCOO**

FSS

**federación de sanidad y sectores  
sociosanitarios de Murcia**

## **RESOLUCION CONTRA LA Brecha Salarial entre Categorías Profesionales del Servicio Murciano de Salud**

**Exposición de Motivos:** El Servicio Murciano de Salud (SMS) es una de las principales instituciones encargadas de proporcionar atención sanitaria en la región de Murcia. En los últimos años aumenta la diferencia de retribuciones entre las profesiones. Se ha identificado una brecha salarial considerable entre las distintas categorías profesionales dentro del SMS. Esta diferencia no solo afecta la motivación y el bienestar de los profesionales, sino que también tiene un impacto negativo en la calidad del servicio y la equidad entre los trabajadores del sistema sanitario.

La disparidad salarial se ha vuelto especialmente notable entre las categorías de médicos, enfermeros, técnicos superiores, tcae, personal administrativo, personal de oficios, ayudantes de servicios y celadores, y su impacto es aún más pronunciado en los niveles de carrera-promoción profesional. Además, existen factores adicionales como la falta de un adecuado reconocimiento a la labor de los profesionales de menor categoría y la insuficiente promoción de la equidad salarial entre todas las categorías que desempeñan funciones de vital importancia para el buen funcionamiento del sistema sanitario.

### **Consideraciones:**

#### **1. Desigualdad Salarial:**

- Las diferencias en las remuneraciones son desproporcionadas, por cómo han aumentado y no se ajustan a la carga de trabajo, la especialización o la responsabilidad que implica cada puesto.

#### **2. Impacto en la Calidad del Servicio:**

- La disparidad salarial puede generar desmotivación en las categorías profesionales con menor remuneración, lo que afecta a la calidad del trabajo y la atención al paciente.
- Un salario equitativo es clave para mejorar la retención de talento en todas las áreas del sistema sanitario y garantizar un nivel de servicio adecuado a los ciudadanos.

#### **3. Condiciones de Trabajo:**

- Las categorías con menor salario, realizan tareas técnicas fundamentales y asumen una carga alta de responsabilidad en el sistema sanitario, pero no reciben una compensación justa por la labor que desempeñan.
- Existe una carencia de medidas claras que aseguren proporcionalidad e equidad salarial en función de las cargas, responsabilidad y complejidad de las tareas.

#### **○ Propuestas:**

- 1. Establecimiento de una Mesa de Equidad Salarial:** Crear una mesa de negociación que implique a representantes de todas las categorías profesionales del SMS para revisar y ajustar las brechas salariales. Esta mesa deberá estudiar las disparidades y proponer ajustes que permitan corregir las brechas excesivas salariales entre profesionales.
- 2. Revisión de la Estructura Salarial:**

- Proponer una revisión de las retribuciones salariales que valore adecuadamente con mayor reconocimiento las categorías profesionales peor remuneradas para ampliarles varios de los conceptos/complementos salariales y disminuir la brecha que se ha ido ampliando a lo largo de los años. Necesitan especial atención los encuadrados en los grupos de clasificación C1, C2, Ag.Prof.. Hay que revisar también con detalle las diferencias entre grupo A1 y A2.
  - Asegurar que no existan diferencias salariales no justificadas entre categorías profesionales horizontales (mismos grupos de clasificación) que desempeñen funciones similares en la atención al paciente o cargas de responsabilidad.
3. **Fomento de la Equidad en el Reconocimiento de las Categorías Profesionales Menos Remuneradas:** Incrementar los esfuerzos para reconocer y valorar la importancia de las categorías peor pagadas. Conviene reivindicar aquí la nueva clasificación profesional en negociación que tiene previsto a propuesta de CCOO culminar la disposición transitoria 3ª y la aplicación del Art. 76 del Estatuto Básico del Empleado Público TREBEP, lo que va a suponer un avance al subir un nivel a las categorías C1,C2, y Agrup. Prof. Aunque claramente NO es suficiente, SI inicia el camino a seguir.
4. **Garantía de Equidad a Largo Plazo:** Establecer un compromiso institucional para la revisión periódica de las políticas salariales del SMS, asegurando que la brecha salarial no aumente en el futuro y se mantenga un sistema equitativo. Por ejemplo que la masa salarial completa, no pueda aumentar la horquilla existente en el salario base para las categorías mejor remuneradas y las peor pagadas, otras fórmulas que marquen un máximo y un mínimo como se utiliza para las pensiones.

**Conclusión:** La brecha salarial entre las distintas categorías profesionales dentro del Servicio Murciano de Salud es un tema que debe ser abordado con urgencia para garantizar la igualdad de trato, la justicia laboral y la motivación de los profesionales. Esta resolución busca promover la equidad salarial como un paso necesario hacia la mejora de la calidad del servicio sanitario y el bienestar de los trabajadores del SMS.

**Anexo: Ejemplo de diferencias cogiendo dos categorías una del grupo A1 y otra del grupo C1.**

| A MODO DE EJEMPLO CON DATOS DE TABLAS SALARIALES DEL SMS 2024 cogiendo solo dos categoría  |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|---------|----------|-----------------|--|--------------|--|
| PROMOCION PROFESIONAL Y CARRERA  |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
|  | NIVEL I:  | NIVEL II: | NIVEL III: | NIVEL IV: | MESUAL  | ANUAL    | diferencia en % | CON un TECNICO                                       | ESPECIALISTA |  |
| Adjunto/Especialista Área  | 317,01    | 288,18    | 288,18     | 355,41    | 1248,78 | 14985,36 | 361,04          | FEAS casi 4 veces más que un Tec.Especialista (3,61) |              |  |
| TECNICOS ESPECIALISTA NO SANITARIO   | 86,47     | 86,47     | 86,47      | 86,47     | 345,88  | 4150,56  |                 | casi 4 veces menos (3,61)                            |              |  |
| RETRIBUCION ANUAL SIN COMPLEMENTOS VARIABLES, TRIENIOS, CARRERA ...  |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
| ENGERENCIAD EÁREA-ATENCIÓNHOSPITALARIA   |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
| diferencia en % CON un TECNICO ESPECIALISTA  |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
| Adjunto/Especialista Área No Compatible  |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
| Adjunto/Especialista Área Compatible   | 60.543,68 |           |            |           |         |          | 241,4230253     | 2,41 más salario que un Tecnico Especialista         |              |  |
| TECNICO ESPECIALISTA SANITARIO   | 25.189,44 |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
| TECNICO ESPECIALISTA NO SANITARIO  | 25.077,84 |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |
| NOTA: ES RECOMENDABLE AMPLIAR MÁS DATOS COMPARANDO TAMBIÉN LAS RETRIBUCIONES "EXTRA", GUARDIAS, JORNADAS ADICIONALES, PAGO DE JORNADAS O HORAS PARA ACTIVIDAD ADICIONAL CONCERTADA |           |           |            |           |         |          |                 |  |              |  |